

ASSÉDIO MORAL: a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos

*Renato de Almeida Paes Leme**

Resumo: *O presente trabalho tem por escopo abordar a questão da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa de direitos lesados em virtude de assédio moral nas relações trabalhistas. Caracteriza-se o assédio moral pela permanência e intencionalidade de uma conduta nociva, relacionada ao menosprezo, à ofensa, e outros sentimentos negativos gerados no ambiente laboral. A tutela do assédio moral encontra-se intimamente ligada ao direito pessoal eis que atinge diretamente o particular; contudo, no âmbito das relações de trabalho o assédio moral tem reflexos mais extensos, pois acaba por influenciar todo o meio ambiente de trabalho. O patrimônio moral, bem como o meio ambiente, gozam de proteção constitucional e, considerando-se que a Carta Magna confere ao órgão do Ministério Público legitimidade na defesa das normas constitucionais, tem-se que deve ser estendida ao Ministério Público do Trabalho a legitimação ativa para tutela do patrimônio moral nos casos de assédio moral, muito embora se trate, à primeira vista, de ofensa a um direito privado. Tal entendimento se deve ao fato de que o assédio moral a um trabalhador traz reflexos e conseqüências negativas ao meio ambiente do trabalho como um todo, tornando essencial a intervenção ministerial como forma de fiscalizar as relações de trabalho e garantir a aplicação das normas constitucionais, garantindo um meio ambiente de trabalho saudável, equilibrado e harmonioso. O Ministério Público do Trabalho deve zelar pela exata observância da Constituição Federal e demais*

* Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Triângulo (UNITRI), Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Candido Mendes (UCAM), Advogado Militante em Uberlândia-MG.

leis, estando, pois, legitimado a ajuizar ação na defesa de direitos lesados no ambiente do trabalho.

Palavras-chave: *assédio moral. Legitimidade. Ministério Público. Justiça do Trabalho. Meio ambiente.*

Abstract: *This work has the scope of addressing the issue of the legitimacy of active Labour prosecutor in defence of infringed rights by bullying in labor relations. The bullying is characterized by deliberate, hurtful behavior, which repeats over a period of time placed in the work environment. It is closely linked to the staff right. It directly affects the individual. However, as part of employment relationships the bullying has a longer impact, due to its influence to the whole environment of work. The moral and the environment are protected by the Federal Constitution and considering that it gives the body of prosecutors legitimacy in defending the constitutional requirements, it should be extended to the Public Ministry of Labour to legitimise for active supervision of the moral in cases of bullying, although it is, prima facie, an offence to private law. This understanding is due to the fact that bullying a worker brings reflexes and negative consequences to the work environment as a whole, making it essential to ministerial intervention as a way of monitoring the work relationship and ensure the application of constitutional requirements, ensuring a healthy, balanced and harmonious working environment. The Public Ministry of Labor must ensure the accurate observance of the Federal Constitution and other laws and therefore it is legitimate to consider action in defence of victims rights in the work environment.*

Keywords: *bullying. Legitimacy. Public Ministry. Justice Labour. Environment.*

Introdução

A vida e a saúde do trabalhador têm sido objeto de constante proteção e estudo pelo Direito do Trabalho desde os primórdios da Revolução Industrial, quando então a preocupação versava, entre outros, na limitação da duração da jornada de trabalho, protegendo-se ainda o empregado contra o trabalho insalubre e perigoso.

Posteriormente tal preocupação ganhou outro enfoque, passando a abordar também questões ligadas aos abusos de ordem social e econômica a fim de garantir ao trabalhador condições mínimas de dignidade, fixando-lhe, por exemplo, um salário mínimo, dentre outras garantias.

Por fim, já nos tempos atuais, foi constatada a necessidade de se conferir proteção legal não somente à saúde física do empregado como também à sua saúde mental, facilmente atingível e abalável diante das exigências do competitivo mercado de trabalho e da própria característica de subordinação hierárquica inerente às relações de emprego.

A globalização e a busca incessante pelo lucro tornam propício o assédio moral no ambiente do trabalho, impondo tarefas árduas em busca da alta produtividade, repletas de metas a serem rapidamente atingidas, desencadeando, por vezes, uma série de transtornos físicos e psíquicos ao trabalhador.

É neste contexto que se insere o tema ora versado demonstrando que a freqüente ocorrência de casos de assédio moral tem despertado cada vez mais a atenção do Direito pela matéria.

O assédio moral caracteriza-se como uma forma de constrangimento à pessoa, causando, no âmbito das relações de trabalho, desestabilização emocional no trabalhador capaz de refletir no desempenho de suas atividades, contaminando todo o meio ambiente laboral.

Assim, embora de cunho aparentemente individual, o assédio moral traduz-se em uma conduta nociva capaz de refletir em todo o meio ambiente do trabalho, reduzindo inclusive a produtividade da empresa.

É neste contexto que muito se tem discutido hodiernamente acerca da legitimidade ativa do Ministério Público do trabalho para atuar na tutela de direitos lesados pelo assédio moral.

Por legitimidade ativa entende-se a titularidade para postular em juízo a defesa de determinado interesse jurídico.

A legitimação para agir é feita, em regra, apenas pelo titular do direito lesado, ao que se dá o nome de legitimação ordinária. Excepcionalmente permite-se a defesa de direitos em juízo por quem não seja seu titular, o que é chamado de legitimação extraordinária.

O órgão do Ministério Público é legitimado a agir, a princípio, sempre que se verificar a existência de interesse público ou de direitos indisponíveis. Contudo, a legitimação ministerial tem ganhado novo enfoque no intuito de ampliar sua atuação, estendendo-a a casos que, embora de direito individual disponível, possa vir a afetar a coletividade e o meio ambiente, como é o caso do assédio moral.

Parte da doutrina entende que, tratando-se de direito individual do trabalhador vitimado pelo assédio, somente a este compete legitimidade para postular os respectivos direitos com o fim de coibir o ato lesivo e pleitear a competente reparação dos danos eventualmente causados.

Contudo, parte adversa entende que o assédio moral tem efeito extensivo a todo o meio ambiente do trabalho, afetando não somente o trabalhador individualmente considerado, mas todas as relações desenvolvidas neste local, prejudicando o meio ambiente do trabalho como um todo.

Certo é que o assédio moral traz insegurança também aos demais trabalhadores que tomam conhecimento da repressão dirigida ao colega de trabalho, gerando uma certa tensão e apreensão no desenvolvimento das atividades em geral, o que afeta diretamente a produtividade.

Com base neste enfoque, tem despontado o atual entendimento de que a legitimidade ativa para se tutelar direitos decorrentes de assédio moral deve ser estendida ao Ministério Público do Trabalho, na qualidade de guardião da Constituição Federal nos limites de suas atribuições, não devendo restringir-se à legitimidade individual do trabalhador diretamente lesado.

Assim, estando o Ministério Público constitucionalmente autorizado a atuar em defesa da sociedade, estaria legitimado, não obstante a ausência de legislação expressa, a postular em Juízo em prol de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, garantindo ainda a efetiva prestação jurisdicional ao trabalhador vítima do assédio.

Para discorrer sobre o tema proposto, o presente trabalho abordará, inicialmente, a caracterização do assédio moral, destacando sua conceituação, elementos e espécie e enfocando, ao final, a responsabilidade por assédio moral no ambiente de trabalho.

Em seguida, serão traçadas importantes considerações sobre a instituição ministerial, destacando os interesses por ela tutelados bem como a ação civil pública destinada à defesa de tais direitos.

Por fim, será debatida a questão da legitimidade processual do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação na defesa de direitos lesados em decorrência de assédio moral.

1. O assédio moral e seus reflexos nas relações de trabalho

O termo “assédio” é usado para definir uma conduta insistente e inadequada que gere constrangimento psicológico ou físico à pessoa. A expressão “moral” traduz abalo de ordem psíquica que pode ou não ter conotação sexual, dando ensejo a duas modalidades distintas de assédio nas relações de trabalho, quais sejam o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio sexual caracteriza-se pelo constrangimento à pessoa em sua intimidade e privacidade enquanto o assédio moral caracteriza-se pela desestabilização emocional e abalo psíquico causado pelo agressor à vítima.

Para o juiz do trabalho Rodolfo Pamplona Filho:¹

qualquer uma das formas de assédio (tanto sexual, quanto moral) traz, em seu conteúdo, a idéia de cerco. Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

Juridicamente entende-se por assédio moral a conduta maliciosa, não sexual, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente o trabalhador em suas relações profissionais. Segundo Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento² o assédio moral caracteriza-se por ser

uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

No mesmo sentido, explica-nos Fátima Zanetti³ que

¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniaio/artigos/ler_Artigos.cfm?cod_conteudo=7987&descricao=Artigos> Acesso em: 11/09/ 2007.

² NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433&p=2>> Acesso em: 03/09/ 2007.

³ ZANETTI, Fátima. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt12.gov.br/portal/areas/ascom/extranet/clipping/200707.jsp>> Acesso em: 05/09/ 2007.

Pode-se dizer, assim, que assédio moral é a denominação que se dá ao conjunto de atitudes antiéticas capazes de degradar o ambiente de trabalho para uma ou para muitas pessoas, conforme a conduta do assediador ou do grupo de assediadores. Decorre de uma prática que provoca vergonha, constrangimento, exposição a situação vexatória, humilhação, discriminação, medo e, assim, configura um dano que atinge a dignidade humana. O bem juridicamente protegido no caso do assédio moral é a dignidade humana e a reparação que se busca é uma indenização pelo dano moral sofrido.

O termo assédio moral é também conhecido por outras denominações segundo ensinamento do Dr. Rodolfo Pamplona Filho que explica que o assédio moral

é também denominado como mobbing [03] (Itália, Alemanha e países escandinavos), bullying (Inglaterra), harassment (Estados Unidos), harcèlement moral (França), ijime (Japão), psicoterror laboral ou acoso moral (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa).⁴

Ressalte-se então que o assédio moral pode ser definido como o conjunto de atos reiterados e abusivos que ofendem a saúde psíquica do trabalhador, violando seu direito à dignidade e trazendo conseqüências nocivas ao meio ambiente do trabalho, devendo ser veementemente combatido.

1.1 Elementos caracterizadores do assédio moral

A configuração do assédio moral exige conduta dolosa por parte do assediante, estranha ao comportamento habitual nas relações de trabalho, retratando manifesta intenção de excluir e discriminar o trabalhador assediado.

A caracterização do assédio moral exige também a reiteração do ato abusivo, retratando ataques freqüentes ao empregado, eis que o ato isolado, embora igualmente ofensivo, é enquadrado no campo do dano moral.

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniaio/artigos/ler_Artigos.cfm?cod_conteudo=7987&descricao=Artigos> Acesso em: 11/09/ 2007, p.3.

Ensina-nos Rodolfo Pamplona Filho⁵ que

a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio. De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto materializados, quanto extrapatrimoniais. O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

A configuração do assédio moral exige, pois, repetição da conduta dolosa praticada pelo assediante.

Controverte parte da doutrina quanto à necessidade de efetivo dano psíquico ao trabalhador para caracterização do assédio moral. Para alguns, o assédio moral pressupõe a ocorrência de dano efetivo à integridade psíquica do trabalhador vitimado pela conduta abusiva do agente. Para outros, a caracterização do assédio independe da vulnerabilidade emocional da pessoa lesada de modo que a ausência de abalo psíquico por parte da vítima não isenta o agente da punição. Sobre o tema explica-nos Sônia Maria A. C. Mascaro Nascimento⁶ que

[...] a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo. A pessoa que resiste à doença psicológica não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido.

A natural subordinação que caracteriza as relações de emprego, bem como a habitual hierarquia nelas existente, tornam própicio o assédio moral no ambiente do trabalho eis que o agente tem ciência de que o trabalhador a ele sucumbirá em prol da manutenção do emprego.

Segundo o juiz do Trabalho Rodrigo Dias Fonseca⁷, dentre as condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral estão:

⁵ Idem, p.4.

⁶ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433&p=2>> Acesso em: 03/09/ 2007, p. 2.

⁷ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral**: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>>. Acesso em 06/01/2008.

isolamento do empregado; desconsideração de suas opiniões e de sua própria pessoa; gozações sobre seus defeitos físicos; divulgação de boatos maldosos; ataques à reputação e à família; delegação de tarefas flagrantemente superiores ou inferiores à sua capacidade; imputação de erros inexistentes; orientações, ordens ou instruções contraditórias e imprecisas; críticas em público; imposição de horários e tarefas injustificadas; atribuição de sobrecarga injustificada de trabalho; cobrança de urgência desnecessária no cumprimento de uma tarefa; isolamento do empregado; não atribuição de qualquer incumbência ao empregado; proibição de contato com outros colegas de trabalho; recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de colegas; supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho; ridicularização das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador; dentre várias outras.

O juiz⁸ esclarece ainda que

A forma como tais atitudes são externadas, com um verniz de “brincadeira”, mediante sutis e humilhantes insinuações ou, mais ainda, através de comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorância da presença e/ou existência, ironias e sarcasmos), constringe a defesa da vítima, temerosa de ser encarada como paranóica ou desajustada. A natural e instintiva reação, nesse cenário, é o retraimento e isolamento do ofendido, o que só contribui para consolidar-lhe uma imagem de destemperamento e conduta anti-social.

Rodrigo Cristiano Molon⁹ também aponta em seu trabalho diversas condutas que frequentemente caracterizam o assédio moral:

1. Deterioração proposital das condições de trabalho.

- Retirar da vítima autonomia.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.

⁸ Idem, p.9.

⁹ MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=5>> Acesso em: 03/09/ 2007.

- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2. Isolamento e recusa de comunicação.

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ele é unicamente por escrito.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3. atentado contra a dignidade.

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;

- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4. Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde

Os meios de manifestação do assédio moral dificultam a sua detecção, contudo, os prejuízos dele decorrentes são de óbvia percepção, afetando diretamente a produtividade da empresa.

1.2 Espécies de assédio moral

O assédio moral tem como sujeito ativo o agressor, aquele que comete o abuso e como sujeito passivo, a vítima, contra quem o abuso é cometido.

Tanto empregados como empregadores podem ser alvo de assédio moral, figurando como agentes ou vítimas, dando origem a três espécies distintas de assédio conforme a posição em que se encontrem.

Inicialmente, destaca-se o assédio vertical ou descendente, qual seja aquele perpetrado por pessoa hierarquicamente superior à outra no ambiente de trabalho, evidenciando a prática abusiva do poder disciplinar conferido ao empregador, constituindo a espécie mais freqüente e que maior desamparo traz à vítima.

Para Márcia Novaes Guedes¹⁰

a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico [...] pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima

¹⁰ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p.13.

e através destes a violência pode ser desencadeada. [...] o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos.

Outra modalidade menos freqüente é o chamado assédio horizontal, praticado entre colegas de trabalho em igual patamar hierárquico, comumente motivados pela inveja ou pela disputa por um mesmo cargo.

Márcia Novaes Guedes¹¹ conceitua e caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos.

Por fim, a espécie mais rara é a de assédio moral ascendente, praticado pelo trabalhador subordinado contra seu empregador e segundo ensinamento da mesma doutrinadora¹²

a violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Destaca-se ainda, de forma minoritária, a possibilidade de assédio misto qual seja, aquele causado à vítima tanto pelos colegas de trabalho como pelo superior hierárquico. Sobre esta forma de assédio novamente esclarece Márcia Novaes Guedes¹³ que

verifica-se o assédio moral do tipo vertical quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico. Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo

¹¹ Idem, p. 12.

¹² Idem, p. 12.

¹³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 12.

superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada.

Deste modo, pode ocorrer que o empregador dê início à agressão que, por receio de represália, seja seguida pelos colegas de trabalho.

Contudo, dado à própria estrutura da relação de emprego, os casos mais frequentes são de assédio perpetrado pelo empregador contra o empregado.

1.3 Da responsabilidade por assédio moral no ambiente do trabalho

No assédio moral, os direitos essenciais da pessoa são alvo de ataque, sendo resguardado às vítimas o direito de buscarem o justo ressarcimento pelo prejuízo sofrido.

No âmbito da reparação civil a obrigação de indenizar pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: o dano, a existência de culpa, dolo ou risco, e o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o resultado lesivo.

Dano é o efetivo prejuízo sofrido pela vítima, podendo ser de cunho econômico ou não. Segundo Sérgio Cavalieri Filho¹⁴ “dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral”.

Na responsabilidade objetiva considera-se a potencialidade da conduta do agente ocasionar danos, face à sua natureza e risco adotados, dispensando-se o elemento culpa para que surja a obrigação de indenizar.

Na responsabilidade subjetiva exige-se o elemento culpa como pressuposto à obrigação de indenizar. No dizer de José de Aguiar Dias¹⁵

A culpa é a falta de diligência na observância da norma de conduta, isto é, o desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível, desde que o agente se detivesse na consideração das conseqüências eventuais de sua atitude.

Por fim, o nexo causal é o liame que une a conduta do agente ao

¹⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

¹⁵ DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 138.

dano. Para Sérgio Cavalieri Filho¹⁶ “É o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado”.

No campo do assédio moral no meio ambiente do trabalho a responsabilidade pode ser objetiva ou subjetiva conforme a natureza do agressor.

Tratando-se de assédio moral ascendente, praticado pelo empregado contra seu superior hierárquico, caracterizada está a justa causa a motivar a dispensa do trabalhador nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo Rodrigo Cristiano Molon¹⁷, “dentre as hipóteses do referido artigo, notamos as seguintes que podem ser interpretadas como assédio moral do empregado: o mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado contra o empregador e superiores hierárquicos”.

Não obstante a dispensa pode ainda o empregador manejar a competente ação contra o empregado com o intuito de ser ressarcido dos danos causados pela conduta abusiva, caracterizadora do assédio moral.

No caso de assédio horizontal, praticado entre colegas de trabalho, a solução deve ser dada pela empresa no sentido de dispensar o agressor ou remanejá-lo, cabendo também à vítima buscar a indenização que entender possível junto à Justiça do Trabalho contra o agressor. Ressalte-se que ainda que a empresa auxilie a vítima, é possível sua inclusão no pólo passivo da demanda, em virtude da teoria objetiva adotada pelo art. 932, III do Código Civil.

Na hipótese de assédio descendente, praticado pelo empregador contra o empregado, responde a empresa objetivamente, nos termos do artigo 932, III, do novo Código Civil.

Por fim, tratando-se de assédio misto, no qual as agressões são perpetradas tanto pelo superior hierárquico como pelos colegas da vítima, aplica-se a responsabilidade objetiva e subjetiva a ambos os casos.

Assim, partindo o abuso do superior hierárquico, aplica-se a teoria objetiva, sem verificação da culpa, contudo, agindo o empregador como cúmplice de seus prepostos ao quedar-se inerte diante dos abusos, incorre na teoria subjetiva.

¹⁶ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**, p. 71.

¹⁷ MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=5>> Acesso em: 03/09/ 2007, p. 28.

2. O Ministério Público e a defesa dos interesses transindividuais

2.1 O Ministério Público na Constituição Federal

O artigo 127 da Constituição Federal assim dispõe sobre a instituição do Ministério Público:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

§ 1º São princípios constitucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

§ 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, [...].

As explicitações das funções institucionais atribuídas ao Ministério Público vêm elencadas no artigo 129 da Lei Maior que diz:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: [...]

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; [...]

IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

Hugo Nigro Mazzilli¹⁸ ensina que:

Em suas atividades institucionais, o Ministério Público sempre busca um interesse público – mais propriamente o interesse público primário, a que já nos vimos referindo.

A Constituição destina o Ministério Público, de forma prioritária, ao

¹⁸ MAZZILLI, Hugo Nigro. **Ministério Público**. 3. ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

zelo dos mais graves interesses da coletividade, como o respeito aos direitos nela assegurados, os interesses sociais e individuais indisponíveis, o patrimônio público e social, o meio ambiente e outros interesses difusos e coletivos. Em outras palavras, ora o interesse a zelar se relaciona de modo indeterminado com toda a coletividade, ora está ligado a pessoas determinadas, mas a atuação do Ministério Público sempre supõe que com ela se consulte o interesse geral, observada necessariamente a norma de compatibilidade prevista no inc. IX do art. 129 da Constituição da República.

O objeto da atenção do Ministério Público resume-se nesta tríade: a) ou zela para que não haja disposição alguma de interesse que a lei considera indisponível; b) ou, nos casos em que a indisponibilidade é apenas relativa, zela pra que a disposição daquele interesse seja feita conformemente com as exigências da lei; c) ou zela pela prevalência do bem comum, nos casos em que não haja indisponibilidade do interesse, nem absoluta nem relativa, mas esteja presente o interesse da coletividade como um todo na solução do problema.

Apenas para exemplificar, na primeira categoria se insere o zelo pelo direito à vida, à liberdade, à educação e à saúde; na segunda, a fiscalização da venda de um bem de um incapaz; na terceira, podemos citar a defesa de interesses coletivos ou até mesmo individuais homogêneos, quando haja extraordinária abrangência ou dispersão dos lesados, ou quando seja necessária para assegurar o funcionamento de todo um sistema econômico, social ou jurídico.

Da análise do texto constitucional afere-se que é atribuída ao Ministério Público a legitimidade para tutelar os direitos individuais indisponíveis como o direito à vida, à liberdade, à educação e à saúde do cidadão, direitos tidos, também, como fundamentais.

2.2 Dos direitos fundamentais

A Constituição Federal ocupa-se em seu Título II dos direitos e garantias fundamentais conferidos ao cidadão, abordando os Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, os Direitos Sociais, a Nacionalidade e os Direitos e Partidos Políticos.

São considerados direitos fundamentais de primeira dimensão aqueles em que o Estado e os particulares devem respeitar e tutelar as liberdades públicas conferidas ao cidadão, qual sejam, o direito à igualdade perante a

lei, à liberdade, à propriedade, à vida, direitos políticos e direitos e garantias individuais do cidadão contra abuso.

Direitos fundamentais de segunda geração são aqueles relacionados aos direitos sociais, econômicos e culturais, compreendendo direitos a prestações sociais estatais como assistência social, saúde, educação, trabalho, previdência social, entre outros.

Por fim, os direitos fundamentais de terceira dimensão englobam a solidariedade e a fraternidade entre os cidadãos, impondo o reconhecimento de direitos transindividuais, que transcendem o indivíduo, como o direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à conservação do patrimônio histórico, cultural e paisagístico, o direito à comunicação e a uma boa qualidade de vida, dentre outros.

A doutrina estabelece distinção entre as dimensões objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais.

Pela primeira, direitos fundamentais não são apenas direitos subjetivos públicos do cidadão, constituindo decisões valorativas de natureza jurídico-objetiva da Constituição, com eficácia em todo o ordenamento jurídico, fornecendo diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos.

Segundo Rolando Raul Moro¹⁹:

A dimensão objetiva dispõe que os direitos fundamentais expressam uma ordem de valores objetiva, isto é, objetivada na constituição. Em outras palavras, eles saem da ordem axiológica para integrar a ordem objetiva do texto constitucional – os valores se transformam em normas positivadas no sistema constitucional (“ordem de valores objetivados na CR”).

Disso decorrem efeitos jurídicos relevantes a ordem jurídica pátria. São os principais, dentre outros:

a) eficácia irradiante dos direitos fundamentais: os valores expressados pelas normas de direitos fundamentais devem impregnar toda a ordem jurídica, devendo a interpretação jurídica do ordenamento jurídico levar em conta os direitos fundamentais. Surge a idéia de interpretação conforme a constituição, interpretação conforme os direitos fundamentais.

¹⁹ MORO, Rolando Raul. **A Tutela Judicial dos Direitos Fundamentais do Cidadão pelo Ministério Público**. Disponível em: <http://www.amprs.org.br/images/Tutela_Judicial_dos_Direitos_Fundamentais_205.pdf> Acesso em 04/01/2008.

b) função protetiva dos direitos fundamentais: ao Estado incube o dever de proteção dos direitos fundamentais. Em cada norma de direito fundamental há uma norma impositiva/vinculante aos entes estatais de proteger os direitos fundamentais – dever de proteção implícito dos direitos fundamentais vinculantes aos entes estatais.

Corolários:

b.1) proibição de excesso por parte do Estado;

b.2) proibição de insuficiência: o Estado deve alcançar um padrão mínimo de suficiência e satisfação dos direitos fundamentais do cidadão;

b.3) obrigação de tutelar os direitos fundamentais.

Nesse sentido, são lapidares os ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet: [...] ficando consignado que os direitos fundamentais não se limitam à função precípua de serem direitos subjetivos de defesa do indivíduo contra atos do poder público, mas que, além disso, constituem decisões valorativas de natureza jurídico-objetiva da Constituição, com eficácia em todo o ordenamento jurídico e que fornecem diretrizes para os órgãos legislativos, judiciários e executivos. Em outras palavras, de acordo com o que consignou Pérez Luño, os direitos fundamentais passaram a apresentar-se no âmbito da ordem constitucional como um conjunto de valores objetivos básicos e fins diretos da ação positiva dos poderes públicos, e não apenas garantias negativas dos interesses individuais, entendimento este, aliás, consagrado pela jurisprudência do Tribunal Constitucional espanhol praticamente desde o início de sua profícua judicatura.

Pela segunda, os direitos fundamentais são direitos subjetivos públicos do cidadão, podendo ser exigidos pelo indivíduo contra o particular ou o próprio Estado, inclusive na esfera judicial para sua satisfação.

Os direitos fundamentais podem ser classificados em direitos “negativos”, que são os direitos de defesa, e “positivos”, que são os direitos a prestações.

Os direitos “negativos” consistem na não intervenção do Estado ou de particulares na esfera de proteção da norma de direito fundamental.

Segundo Moro²⁰:

²⁰ MORO, Rolando Raul. **A Tutela Judicial dos Direitos Fundamentais do Cidadão pelo Ministério Público**. Disponível em: <http://www.amprs.org.br/images/Tutela_Judicial_dos_Direitos_Fundamentais_205.pdf> Acesso em 04/01/2008, p. 8.

Os direitos fundamentais como direito de defesa são aqueles em que se exige uma abstenção (um não agir) por parte do Estado ou dos particulares para sua satisfação. Exemplos são os direitos de igualdade, liberdade, os direitos políticos, e os demais direitos de garantia.

Nesse sentido, são chamados de prestações negativas que se partem de plena eficácia diretamente pelo Poder judiciário, sem necessitar de lei reguladora de tal direito. O juiz apenas dá uma ordem para que tal direito fundamental do cidadão não seja desrespeitado pelo Estado ou particular.

Os direitos “positivos” referem-se a todo e qualquer tipo de atuação positiva do Estado, não vinculada a sua atuação no sentido social, mas sim à sua atuação como Estado Democrático de Direito. Ensina Moro²¹ que

A eficácia dos direitos fundamentais de cunho prestacional consiste no dever de o Estado, seja a União, o Distrito Federal, os Estados Membros e os Municípios em satisfazer, efetivamente, os direitos fundamentais do cidadão.

Em outras palavras, a função protetiva dos direitos fundamentais consiste no dever de proteção e satisfação dos direitos fundamentais. Em cada norma de direito fundamental há uma norma impositiva e vinculante aos entes estatais de proteção dos direitos fundamentais. Nesse sentido, os direitos fundamentais são direitos públicos subjetivos do cidadão que podem ser exigidos pelo indivíduo contra o particular ou o próprio Estado, inclusive na esfera judicial para sua satisfação.

2.2 Dos direitos transindividuais

Tradicionalmente os direitos são considerados de natureza individual e, portanto, disponível. Contudo, a evolução da sociedade trouxe outras espécies de relações jurídicas que vão além do direito individual disponível, abrangendo o interesse coletivo, dos grupos sociais.

São estes os chamados direitos transindividuais, também denominados direitos coletivos *lato sensu*, classificados em direitos difusos e coletivos *stricto sensu*.

²¹ Idem, p. 8.

Direitos difusos, segundo o artigo 81, parágrafo único, inciso I, do Código de Defesa do Consumidor são aqueles de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas, ligadas por uma circunstância de fato.

Rolando Raul Moro²² explica que:

As características dos interesses difusos levam em conta, respectivamente, a indivisibilidade do interesse, grupo de indivíduos indetermináveis e origem da lesão ou da ameaça de lesão a direito ligada por circunstâncias de fato.

Como exemplo de direito difuso temos o direito do consumidor, o direito ambiental, a tutela do patrimônio público, social e paisagístico, o direito à saúde, à educação, dentre outros.

Nos direitos difusos não há um vínculo jurídico unindo os sujeitos afetados e não há a possibilidade de divisão em partes atribuíveis a pessoas ou grupos preestabelecidos, pelo que são considerados indivisíveis.

Os Direitos Coletivos *stricto sensu* encontram-se descritos no artigo 81, parágrafo único, inciso II, do Código de Defesa do Consumidor, traduzindo-se em direitos de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica básica comum.

Hugo Nigro Mazzilli²³ ensina que:

Tanto interesses difusos como coletivos são indivisíveis, mas se distinguem pela origem: os difusos supõem titulares indetermináveis, ligados por uma circunstância de fato, enquanto os coletivos dizem respeito a grupo, categoria ou classe de pessoas determinadas ou determináveis, ligada pela mesma relação jurídica base.

Nestes casos, a lesão decorre da própria relação jurídica comum que une o grupo, devendo haver posterior liquidação de sentença como forma e individualizar o dano ocorrido.

²² MORO, Rolando Raul. **A Tutela Judicial dos Direitos Fundamentais do Cidadão pelo Ministério Público**. Disponível em: <http://www.amprs.org.br/images/Tutela_Judicial_dos_Direitos_Fundamentais_205.pdf> Acesso em 04/01/2008, p. 10.

²³ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 19. ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.p. 53.

Direitos individuais homogêneos são aqueles que decorrem de origem comum, segundo ensinamento do artigo 81, parágrafo único, III do Código de Defesa do Consumidor.

Hugo Nigro Mazzilli²⁴ conceitua-os:

Os interesses individuais homogêneos, para o CDC, são aqueles de grupo, categoria ou classe de pessoas determinadas ou determináveis, que compartilhem prejuízos divisíveis, de origem comum, ou seja, oriundos das mesmas circunstâncias de fato.

O interesse é individual, divisível e o titular determinável, estando os lesados ligados por uma mesma situação de fato comum à origem do dano.

Por fim, são chamados direitos individuais indisponíveis àqueles relacionados à própria sobrevivência do homem em sociedade, confundindo-se com os direitos fundamentais, não podendo ser objeto de renúncia.

Na lição de Nelson Nery Junior²⁵

Interessante notar o engano em que vem incorrendo a doutrina, ao pretender classificar o direito segundo a matéria genérica, dizendo por exemplo, que meio ambiente é direito difuso, consumidor é coletivo etc. Na verdade, o que determina a classificação de um direito como difuso, coletivo, individual puro ou individual homogêneo é o tipo da tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial. O mesmo fato pode dar ensejo à pretensão difusa, coletiva e individual. [...] Em suma, o tipo de pretensão é que classifica um direito ou interesse como difuso, coletivo ou individual.

2.3 A ação civil pública na defesa dos interesses transindividuais

A defesa de interesses em juízo é feita, tradicionalmente, mediante legitimação ordinária, nos moldes do artigo 6º do CPC citação, pela qual a defesa do direito violado é feita por seu próprio titular.

Contudo, no caso dos direitos transindividuais, onde o titular do direito violado é pessoa indeterminada, a legitimação é extraordinária, pela qual uma terceira pessoa pleiteia, em juízo, em nome próprio, direito alheio.

²⁴ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**, p. 53.

²⁵ NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

A Lei n. 7.347/85 dispôs sobre a ação civil pública, proposta pelo Ministério Público na tutela ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, por infração da ordem econômica e da economia popular, à ordem urbanística, ao patrimônio público e a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

Tratando-se de tutela a direito transindividual, a legitimação para propor tal ação é extraordinária, sendo legitimados além do Ministério Público, também a União, os Estados, os Municípios, autarquias, empresas públicas, fundação, sociedade de economia mista ou associação que esteja constituída a pelo menos um ano, nos termos da lei civil, e inclua entre suas finalidades institucionais a proteção ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, ou ao patrimônio artístico, estético, histórico turístico e paisagístico.

3. A legitimação do Ministério Público para tutelar os direitos individuais no meio ambiente do trabalho

3.1 O Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho - MPT integra o Ministério Público da União, que também compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

O Ministério Público do Trabalho é composto pela Procuradoria-Geral, com sede em Brasília-DF, 24 Procuradorias Regionais instaladas nas capitais dos Estados, e vários escritórios instalados nas cidades do interior, tendo por chefe o Procurador-Geral do Trabalho, eleito em lista tríplice e nomeado pelo Procurador-Geral da República.

Integram o Ministério Público do Trabalho:

- o Procurador-Geral do Trabalho;
- o Colégio de Procuradores do Trabalho;
- o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho;
- a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;
- a Corregedoria do Ministério Público do Trabalho;
- os Subprocuradores-Gerais do Trabalho;
- os Procuradores Regionais do Trabalho e;
- os Procuradores do Trabalho.

Incumbe ao Ministério Público, instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, nos termos da Constituição Federal, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo princípios institucionais do órgão ministerial a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Dentre as atribuições do Ministério Público do Trabalho está a defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores, atuando:

- em defesa dos direitos trabalhistas daqueles que, organizados ou não, aguardam a reparação da ordem jurídica lesionada;
- em busca de soluções, visando a proteger a sociedade, quando atingida pelos conflitos decorrentes das relações de trabalho;
- para exigir dos poderes públicos o cumprimento dos deveres impostos pelo ordenamento jurídico, quando a omissão prejudica os segmentos que lhe cabe proteger;
- quando as empresas desrespeitam os direitos mínimos dos trabalhadores;
- quando a prestação de serviços ocorre em condições de trabalho subumanas e não condizentes com as normas de segurança e higiene do trabalho;
- quando a greve ocorre de forma a não atender às necessidades básicas da população, em flagrante prejuízo para a sociedade, no que respeita aos serviços essenciais;
- contra os que aplicam sistemas tipicamente medievais na exploração do trabalho, principalmente na utilização de mão-de-obra de menores de 14 (quatorze) anos;
- quando as cláusulas de convenções e os acordos coletivos forem estatuídos de forma abusiva, violando os direitos sociais contidos na Carta Política;
- quando existe a retenção ou o atraso no pagamento de salários em período superior a dois meses;
- quando as empresas públicas ou privadas não reservam em seus quadros o percentual mínimo (legal) de vagas asseguradas aos deficientes físicos;
- quando há admissão de empregados sem a observância do concurso público na Administração Pública em todas as esferas de Governo ou, de forma oblíqua, verifica-se as ascensões derivadas para carreira diferente da original;

- na ocorrência de revistas patronais que maculem a honra e a dignidade dos trabalhadores ou quando haja invasão da intimidade e da vida privada dos empregados;
- na discriminação de trabalhadores em razão de sexo, cor, idade, religião ou partido político.

Além das situações exemplificadas, inúmeras são as situações de atuação do Ministério Público do Trabalho cuja intervenção se dá sempre que houver lesão ou ameaça de lesão aos direitos sociais assegurados na Constituição Federal.

Dentre os instrumentos processuais de atuação do Ministério Público destacam-se a Ação Civil Pública e a Ação Civil Coletiva, sendo a primeira utilizada na defesa do interesse difuso ou coletivo *stricto sensu*, de natureza indivisível e titularidade indeterminada, e a segunda destinada à defesa dos interesses individuais homogêneos, caracterizados pela divisibilidade e determinação de seus titulares.

Desta forma, agindo na defesa do interesse social, tem o Ministério Público do Trabalho, legitimidade para defender judicialmente o interesse público, o interesse coletivo, o interesse difuso, o interesse individual homogêneo e o interesse meramente individual referente a direito indisponível no âmbito das relações de trabalho.

3.2 Visão legislativa do assédio moral

Normalmente o legislador não consegue se antecipar à evolução social e aos conflitos dela decorrentes construindo um aparato capaz de evitá-los de modo que a legislação pertinente a determinado tema muito comumente lhe sucede, vindo a ser construída lentamente.

No caso do assédio moral não é diferente, pois o tema alcançou elevada importância, apanhando juristas e legisladores de surpresa.

Detectada a relevância do assunto foi colocado em marcha o processo legislativo visando regulamentá-lo, contudo, face à natural morosidade do procedimento pouco há de direito positivo vigente acerca da matéria até o momento.

Na seara criminal o assédio moral não é previsto especificamente embora tramite o PLC 4742/2001, o qual pretende incluir o art. 146-A no Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem

ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.

No que tange à legislação em vigor, pode-se citar a Lei n. 9.029/95, proibindo a exigência de atestados de gravidez e esterilização para fins de admissão ou permanência na relação jurídica de trabalho. Referida Lei, embora não trate especificamente do assédio moral, a ele se aplica de forma indireta.

De certa forma foi a própria Consolidação das Leis do Trabalho²⁶ que primeiramente tratou do assunto, traçando, em seus artigos 482, *b* e 483, *a*, *b* e *d* hipóteses de extinção contratual por justa causa, tanto do empregado que comete a conduta abusiva, qual seja o assediador, quanto daquele que sofre a lesão moral, qual seja o assediado.

No entanto, o tema é tratado pela CLT de forma superficial, abordando somente os efeitos gerados pelo assédio moral sobre a continuidade do contrato, sem, contudo estabelecer formas de reparação do dano à vítima, tampouco medidas preventivas capazes de evitar a conduta nociva, deixando desprotegido o empregado assediado.

A tutela do assédio moral encontra ainda proteção no texto constitucional, já que o artigo 1º da Constituição Federal em seus incisos II, III e IV, estabelece como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Também o artigo 3º, inciso I e IV da Carta Magna fixa, dentre os objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na esfera das relações internacionais consagrou também, no artigo 4º, inciso II, a prevalência dos direitos humanos e no artigo 5º, *caput* e incisos I e III, vedou a prática de tortura e tratamento desumano ou degradante.

Assim, embora não tratem expressamente do assédio moral todos estes dispositivos constitucionais a ele se aplicam, ressaltando-se ainda que, toda lei que vier a ser criada acerca do tema deverá ser interpretada conforme os ditames da Lei Maior.

Desta forma, enquanto não surge legislação infraconstitucional regulamentando especificamente a questão, o operador do Direito deve

apoiar-se nas disposições constitucionais para dirimir questões relativas ao assédio moral.

A reparação civil do ato ilícito pode ser obtida com fulcro nos artigos 186 e 927 do Código Civil²⁷ sem prejuízo das indenizações e direitos trabalhistas inerentes à resilição contratual indireta.

Por fim, no que tange especificamente à legitimidade para argüir em juízo tal reparação, tema que é objeto do presente trabalho, caminham lentamente doutrina e jurisprudência, controvertendo quanto a possibilidade de se conferir legitimidade ativa ao Ministério Público do Trabalho para atuar na defesa de direitos lesados em virtude de assédio moral.

3.3 A legitimidade processual do Ministério Público

A legitimidade do Ministério Público para a propositura de determinadas ações é um dos temas mais controvertidos da atualidade, tendo tanto a doutrina quanto à jurisprudência ora caminhado em sentido favorável à sua legitimação, ora procurando afastar tal legitimidade.

Entende-se por legitimidade ou legitimação *ad causam* a plausibilidade da afirmação de titularidade para agir na defesa de um interesse jurídico.

Leciona Dinamarco²⁸ que a legitimidade para agir é

a pertinência subjetiva da ação, isto é, a identidade de quem a propôs e aquele que, relativamente à lesão de um direito próprio (que afirma existente), poderá pretender para si o provimento de tutela jurisdicional pedido com referência àquele que foi chamado em Juízo.

Classifica-se a legitimação para agir em ordinária e extraordinária. Na primeira, apenas o titular do direito lesado é legitimado a vir a juízo reclamar a sua reparação. Na segunda, a defesa do interesse em litígio pode ser feita por quem não seja seu titular.

Explica Carvalho Filho²⁹ que “quando aquele que ajuíza a ação é o titular da pretensão, diz-se que tem legitimação ordinária”.

²⁶ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

²⁷ BRASIL. **Novo Código Civil Comentado**. 2 ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2004.

²⁸ DINAMARCO, Pedro da Silva. **Ação Civil Pública**. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 196.

²⁹ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: Comentários por Artigo** (Lei nº 7.347/1985, de 24.7.85). 3 ed. rev. ampla e atual. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2001.

Mancuso³⁰ ensina que, por outro lado, “há situações em que a lei confere o direito de ação a quem não é o titular do interesse material afirmado na pretensão, dando-se, então, o que os doutrinadores denominam de substituição processual”, o que caracteriza a legitimação extraordinária.

Para Carvalho Filho³¹ esta legitimação é estendida ao Ministério Público que “age em nome próprio pela específica legitimação que a ordem jurídica lhe conferiu, mas os interesses cuja proteção persegue por meio da ação pertencem a terceiros, sejam estes determinados, determináveis ou indetermináveis, mas sempre terceiros”.

No âmbito da Justiça do Trabalho a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer ao Judiciário restringe-se às matérias em que se verifica a existência de interesse público ou direitos indisponíveis cuja relevância é capaz de afetar a ordem jurídica.

Assim, a legitimação extraordinária do Ministério Público do Trabalho possibilita a coletivização da defesa judicial permitindo, reduzindo a desigualdade social e viabilizando a efetiva prestação da justiça.

Em matéria trabalhista, a defesa de interesses individuais e coletivos com vistas a tutelar litígios decorrentes das relações entre empregados e empregadores é feita por intermédio da Ação Civil Pública.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública em defesa de direitos individuais indisponíveis está assentada no artigo 127, caput, da Constituição Federal e decorre da própria indisponibilidade do direito, cuja afronta desperta não só o interesse individual do empregado, como de todo o meio ambiente do trabalho.

3.4 A atuação do Ministério Público do Trabalho contra o assédio moral

O Ministério Público pode atuar no processo civil como parte autora, em defesa do interesse de outrem, ou como fiscal da lei nas causas onde preponderar o interesse público.

A atuação do Ministério Público como parte autora pode se dar com legitimação ordinária para a tutela de interesses transindividuais ou através de substituição processual, atuando com legitimação extraordinária na tutela de direitos individuais indisponíveis.

³⁰ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos**: Conceito e legitimação para agir. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

³¹ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública**: Comentários por Artigo (Lei nº 7.347/1985, de 24.7.85)

A legitimação do Ministério Público para tutelar direitos transindividuais decorre de expressa disposição constitucional e infraconstitucional.

O art. 127 da Constituição Federal estabelece que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Segundo ensinamento de Hugo Nigro Mazzilli³²

Assim, quanto à defesa de interesses coletivos e individuais homogêneos, é preciso distinguir. A defesa de interesses de meros grupos determinados ou determináveis de pessoas só se pode fazer pelo Ministério Público quando isso convenha à coletividade como um todo, respeitada a destinação institucional do Ministério Público.

Assim, é a presença do interesse social que estabelece a viabilidade da atuação do Ministério Público no caso concreto, em se tratando de direitos individuais homogêneos e direitos individuais indisponíveis.

A atuação do Ministério Público na tutela de direitos transindividuais deve ser aferida mediante análise da função constitucional e social a ele atribuída.

Assim, não há dúvida quanto à sua legitimação quando se tratar de interesse difuso, contudo, no caso de direito individual homogêneo sua atuação depende de efetiva conveniência social de modo que defesa de interesses de meros grupos de pessoas só pode ser feita pelo Ministério Público quando conveniente à coletividade.

Luiz Guilherme Marinoni³³ discorre sobre o tema explicando que:

A Constituição Federal prevê, em seu art. 129, III, a atribuição do Ministério Público para “promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. Da dicção dessa previsão parece transparecer que o Ministério Público não teria legitimidade para propositura de ações relativas a direitos individuais homogêneos. Assim não é, no entanto. O Ministério Público também é legitimado para as ações atinentes a direitos individuais homogêneos, por

³² MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**, p. 97.

³³ MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 715.

expressa previsão do Código de Defesa do Consumidor (art. 82, I) e autorização de sua lei específica (no âmbito federal, art. 6º, XII, da Lei Complementar 75/93). Poderia alguém supor como inconstitucionais essas previsões de lei, por transbordarem os limites fixados na norma constitucional antes apontada (art. 129, III, da CF). Não se deve olvidar, todavia, que a própria Constituição Federal permite a ampliação, por lei, da competência do Ministério Público, ao estabelecer, em seu art. 129, IX, que também é atribuição desse órgão “exercer outras funções que lhe forem conferidas desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria de entidades públicas”. Ora, indubitavelmente, a defesa de interesses individuais homogêneos, porque intimamente relacionada à proteção da ordem jurídica (art. 127 da CF), é atribuição harmônica com a finalidade do Ministério Público. Não há, portanto, razão para negar-se a este órgão a legitimidade para a propositura de ações coletivas para a tutela de interesses individuais homogêneos. A única ressalva que merece ser feita alude à relevância social do interesse individual homogêneo a ser defendido pelo Ministério Público. De fato, para que se verifique a intervenção do Ministério Público na defesa de interesses individuais (ainda que homogêneos), é necessário que estes se caracterizem como interesses sociais ou individuais indisponíveis (art. 127 da CF). Não é, assim, qualquer direito individual (ainda que pertencente a várias pessoas) que admite a tutela por via de ação coletiva proposta pelo Ministério Público, mas apenas aqueles caracterizados por sua relevância social ou por seu caráter indisponível.

Desta forma, a defesa de interesses individuais homogêneos pelo Ministério Público condiciona-se à presença de interesse que, não obstante seja individual, corresponda a tema de relevante valor social.

Em análise, a Súmula de Estudos do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça do Consumidor do Estado de São Paulo, José Geraldo de Brito Filomeno³⁴ dispõe que:

INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS DE ORIGEM COMUM
– ATRIBUIÇÕES E LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO
Tratando-se da tutela, em última análise, de interesses individuais

³⁴ FILOMENO, José Geraldo de Brito. **Manual de Direitos do Consumidor**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 117

manifestos, mas tratados de forma coletiva, os chamados ‘interesses individuais homogêneos de origem comum’ (art. 81, III, do CDC) somente poderão ser suscetíveis de ação civil pública pelo órgão do Ministério Público, quando houver evidência de interesse público quanto a sua abrangência, e social quanto à sua qualificação.

Diante do desrespeito à dignidade humana no âmbito das relações de trabalho a intervenção do Ministério Público se faz imprescindível como forma de garantir o equilíbrio em uma relação nitidamente desigual.

Assim, tem o Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa para interpor a Ação Civil Pública nos casos de assédio moral como forma de garantir a proteção ao trabalhador e ao meio ambiente do trabalho.

Segundo lição do juiz Rodrigo Dias da Fonseca³⁵

se a prática de atos que configuram o assédio moral no local de trabalho provoca danos à saúde dos empregados; se doenças profissionais, na forma da lei, são desenvolvidas a partir dessa nefasta ação contínua; e se há evidente prejuízo ao meio ambiente de trabalho, então o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para atuar com fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade psíquica e física dos trabalhadores, velando pela proteção dos direitos constitucionais (Lei Complementar 75/93, art. 6º, inciso VII, alínea *a*) e pelo cumprimento das normas referentes ao meio ambiente de trabalho (LC 75/93, art. 6º, inciso VII, alínea *d* e inciso XIV, alínea *g*). Essa atuação se fará na forma prevista nos mesmos artigos: mediante ação civil pública e ação civil coletiva.

A Constituição Federal do Brasil garante à todos um meio ambiente saudável e equilibrado. Referido *habitat* tem sido visto modernamente, não apenas sob o aspecto natural, mas também sob o prisma urbano.

Por meio ambiente do trabalho entende-se, nos termos do artigo 200, VIII da Carta Magna, como “o integrado pelo conjunto de bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, em face dos quais, o ser humano exerce as atividades laborais”.

É neste contexto que a atuação do Ministério Público como legitimado

³⁵ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral**: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>> Acesso em: 12/09/ 2007, p. 19.

ativo na tutela de interesses relacionados ao assédio moral faz-se precisa, com o objetivo precípuo de prevenir condutas nocivas ao meio ambiente do trabalho, bem como buscar a reparação daquelas que porventura já tenham se concretizado.

Conclusão

O assédio moral pode ser caracterizado como uma forma de constrangimento à pessoa com vistas a desestruturá-la emocional e psicologicamente.

Embora o assédio moral esteja inserto na sociedade desde os seus primórdios, historicamente sua abordagem jurídica é recente e os estudos e debates sobre o tema têm se intensificado consideravelmente com o intuito de garantir relações saudáveis e equilibradas no âmbito do ambiente de trabalho.

No meio ambiente do trabalho traduz-se o assédio moral como uma conduta nociva que causa prejuízos não somente ao trabalhador individualmente considerado, mas a todo o meio ambiente laboral, gerando instabilidade nas relações ali existentes e prejudicando o rendimento das atividades, consubstanciando-se em uma questão social a ser combatida com veemência, o que justifica a fundamental atuação do Ministério Público do Trabalho.

Grandes mudanças vêm remodelando a atuação da instituição ministerial com o intuito de redefinir seu compromisso com a justiça e com a democracia estando inserida neste contexto a questão da legitimidade ativa do Ministério Público para agir em defesa de direitos ofendidos em virtude de assédio moral no ambiente de trabalho.

A questão da legitimidade do Ministério Público para ajuizar ações na defesa dos interesses por ele tutelados tem origem em seu perfil constitucional e na premente necessidade de se garantir o acesso à Justiça a todo cidadão, tornando imprescindível a visão coletiva de direitos.

Parte da doutrina e da jurisprudência defende posicionamento contrário à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuar contra o assédio moral com base na ausência de expressa previsão legal e da característica individual e disponível do direito lesado.

Contudo, o Direito tem evoluído neste aspecto com o objetivo de estender a legitimação ativa para defesa de interesses individuais decorrentes de assédio moral à instituição ministerial baseado na efetiva prestação jurisdicional e zelo à relação de trabalho como um todo, eis que

a conduta nociva, nestes casos, atinge não somente o trabalhador individualmente considerado, mas contamina também todo o meio ambiente laboral.

Desta forma, sendo dever constitucional do Ministério Público do Trabalho zelar pelo ambiente de trabalho saudável e equilibrado, é fundamental estender-lhe a legitimidade para agir na defesa destes direitos que, embora de origem aparentemente individual trazem conseqüências nocivas a todo o ambiente do laboral.

Referências

BRASIL. Constituição Federal de 1988. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2007.

BRASIL. Novo Código Civil Comentado. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação Civil Pública: Comentários por Artigo (Lei nº 7.347/1985, de 24.7.85)**. 3. ed. rev. ampla e atual, Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2001.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DINAMARCO, Pedro da Silva. **Ação Civil Pública**. São Paulo: Saraiva, 2001.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho**. Disponível em: <jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7810-59k> Acesso em: 07/09/2007.

FILOMENO, José Geraldo de Brito. **Manual de direitos do consumidor**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral**: breves notas. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9512>> Acesso em: 12/09/2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

IANCZ, Hugo Richard. **Aspectos legais e a natureza jurídica da legitimidade do Ministério Público na Ação Civil Pública**. Disponível em: <<http://www.revista.grupointegrado.br/discursojuridico/include/getdoc.php?id=8>> Acesso em 06/01/2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

LOBATO, Fernando. **A tutela coletiva do dano moral individual homogêneo como instrumento de garantia da dignidade humana do trabalhador**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/trab_cientificos/teses/tese_fernandolobato.doc.> Acesso em: 11/09/2007.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos**: Conceito e legitimação para agir. 4. ed. rev. e atual., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em Juízo**. 19. ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Ministério Público**. 3. ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil**: empregado e empregador. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173&p=5>> Acesso em: 03/09/2007.

MORO, Rolando Raul. **A tutela judicial dos direitos fundamentais do cidadão pelo Ministério Público**. Disponível em: <[http://www.amprs.org.br/images/Tutela Judicial dos Direitos Fundamentais 205.pdf](http://www.amprs.org.br/images/Tutela_Judicial_dos_Direitos_Fundamentais_205.pdf)> Acesso em 04/01/2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433&p=2>> Acesso em: 03/09/2007.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

NUNES, Rizzatto. **Curso de direito do consumidor**. 2. ed. rev. mod. atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

OLIVEIRA, André Luís Tabosa de. **A premência de uma nova hermenêutica judicial sobre a natureza das ações coletivas ante o princípio constitucional da cidadania**. Disponível em: <http://www.acmp-cc.org.br/docs/a_premencia_de_uma_nova_hermeneutica_judicial.doc> Acesso em: 06/01/2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/opiniao/artigos/ler_Artigos.cfm?cod_conteudo=7987&descricao=Artigos> Acesso em: 11/09/2007.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Assédio moral: A competência do ministério público para instaurar inquérito e ação civil pública**. Disponível em: <<http://www.igt.org.br/v1.0/classes/artigos/ver.php?id=31>> Acesso em: 12/09/2007.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Método, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006, v. 4.

ZANETTI, Fátima. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt12.gov.br/portal/areas/ascom/extranet/clipping/200707.jsp>> Acesso em: 05/09/2007.